

REGLAMENTO PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA

Preámbulo

I.

El concepto de *igualdad formal*, que durante el siglo pasado sirvió para establecer la igualdad en derechos de todos los seres humanos (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas, 1979; artículo 14 de la Constitución española), ha ido evolucionando hasta verse superado por un concepto de *igualdad* que, reconociendo el mismo valor a todas las personas, también tiene presente las diferencias entre mujeres y hombres en la sociedad y en las aspiraciones y necesidades de unas y otros. El concepto de *igualdad* aparece, así, como herramienta que tiene que transformar la realidad y que permite a mujeres y hombres desarrollar sus capacidades y desligarse de las limitaciones impuestas por los roles tradicionales (artículo 9.2 de la Constitución española).

A causa de las reivindicaciones de los movimientos feministas y de mujeres de las últimas décadas, las políticas públicas progresivamente han ido incorporando este nuevo concepto de *igualdad*. La transformación primordial con respecto al enfoque de las políticas de género se produce cuando los movimientos de mujeres y feministas establecen en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas, celebrada en año 1995 en Pekín, la estrategia de transversalizar el principio de igualdad de género en todas las políticas públicas. En concreto, se establece que se debe mejorar, desarrollar y evaluar los procesos políticos, de manera que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas. Este concepto incluye no solo la igualdad *de iure* sino también *de facto*, y requiere la adopción de una variedad de actuaciones, desde la igualdad de oportunidades hasta las acciones positivas, así como otros instrumentos.

Desde 1995, la aplicación de la transversalidad de género se convierte en una herramienta al alcance de las diferentes administraciones públicas, tal como recoge el Tratado de Ámsterdam, de 1997, en el ámbito europeo; la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el ámbito del Estado

español, y la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el ámbito de Cataluña.

En el ámbito del Ayuntamiento de Barcelona esta aplicación se ha visto traducida en la Ordenación de las medidas para garantizar la transversalidad de la perspectiva de género en el Ayuntamiento de Barcelona (2015); en las Directrices para la elaboración de las normas municipales (2015); en el Plan para la justicia de género del Ayuntamiento de Barcelona (2016-2020); y en la medida de Gobierno: “La transversalidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona” (2015) que incluye como uno de sus objetivos “dotar al Ayuntamiento de Barcelona de las bases para el establecimiento de un marco conceptual, organizativo, normativo y ejecutivo para implementar de manera real y efectiva la transversalidad de género”.

El presente reglamento es el resultado de este mandato de aplicación de la transversalidad del género y de la igualdad de género real y efectiva, y tiene como objetivo remover las estructuras que producen la desigualdad entre mujeres y hombres y entre las propias mujeres en la estructura y funcionamiento del Ayuntamiento de Barcelona. Se basa en las aportaciones que las mujeres y los movimientos feministas de la ciudad han hecho en las últimas décadas, y que hoy en día siguen reivindicando con fuerza y convicción, para construir una ciudad más justa y democrática donde las mujeres y los hombres, a lo largo de todo el ciclo vital, y atendiendo a la diversidad que les configura, estén en posición de igualdad en la vida cultural, social, económica y política. Con este objetivo, este reglamento recoge diferentes estrategias captadas en las políticas públicas y normas actuales que van desde la igualdad de oportunidades y las acciones positivas hasta la transversalidad de género y la perspectiva interseccional. Una visión que tiene que dar respuesta a las desigualdades de género en relación con el racismo, el clasismo, la LGTBIfobia y otros sistemas de opresión.

II.

Este reglamento también es el resultado de la incorporación de objetivos y mecanismos previstos en la legislación internacional, europea, estatal y catalana. En este sentido, se ha promovido una normativa importante y abundante que evidencia el compromiso de los poderes públicos para conseguir la igualdad de género.

En el ámbito internacional, este objetivo se recoge principalmente en los siguientes acuerdos:

- Convención sobre el derecho político de la mujer, aprobada en 1952 y suscrita por España mediante instrumento de adhesión el 22 de marzo de 1974.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), aprobada el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por España mediante instrumento de ratificación el 16 de diciembre de 1983, y Protocolo facultativo de la convención, aprobado el 6 de octubre de 1999.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 48/104, de 20 de diciembre de 1993.
- Declaración y Plataforma de acción de Beijing, aprobadas por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas (Pekín, 1995) y las sesiones posteriores de Beijing +5 (Nueva York, 2000), Beijing +10 (Nueva York, 2005) y Beijing +15 (Nueva York, 2010).
- Pactos internacionales sobre derechos civiles y políticos, y derechos económicos, sociales y culturales (1966, ratificados por España en 1977).
- Programa para la acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (CIPD, 1994), sobre derechos sexuales y reproductivos.

En el ámbito de la Unión Europea, cabe destacar lo siguiente:

- Convenio europeo de derechos humanos, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950 y ratificado por España mediante instrumento de ratificación el 26 de setiembre de 1979.
- Carta europea de la autonomía local, de 15 de octubre de 1985, hecha en Estrasburgo el 15 de octubre de 1985 y ratificada por España en 1988.
- Tratado de Ámsterdam, firmado por los países miembros de la Unión Europea en 1997, que entró en vigor en mayo de 1999, en el que se contextualizan las discriminaciones indirectas persistentes y se detalla que, para eliminarlas, es necesario reconocer las acciones positivas y darles legitimidad.
- Tratado de Niza, firmado por los países miembros de la Unión Europea en el 2001, que entró en vigor en febrero del 2003 y reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

- Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea. El principio de igualdad entre mujeres y hombres también está presente en la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (eje de la Carta social europea, de 1989), adoptada en diciembre del 2000, pero con efectos jurídicos desde el año 2010. El artículo 23 del capítulo III consagra la igualdad entre mujeres y hombres y establece que tiene que ser garantizada en todos los ámbitos, incluidos el empleo, el trabajo y la retribución, y posibilita la adopción de acciones que favorezcan al sexo menos representado.
- Tratado de funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). El artículo 157 de este tratado prohíbe la discriminación en razón de sexo en materia de remuneración para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Este principio también se aplica a los sistemas de clasificación profesional utilizados para la determinación de remuneraciones.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.
- Directiva 2000/43/CE del Consejo de la Unión Europea, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente del origen racial o étnico. Esta directiva hace referencia al concepto de *múltiple discriminación o interseccionalidad*.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea, de 23 de setiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo referente al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales, así como a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo de la Unión Europea, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y a su suministro.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo.

En el ámbito estatal, las referencias fundamentales son las siguientes:

- Constitución española, artículos 9.2, 14, 23 y 35.1.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas elaboradas por el Gobierno.
- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que implica a las administraciones públicas y a las empresas. El artículo 5 de esta ley establece la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo, aplicable tanto al ámbito del empleo privado como al del empleo público. La ley también aporta un enfoque integral de la transversalidad y la incorpora como principio de actuación de todos los poderes públicos (art. 15). Además, establece la creación de unidades de igualdad en los órganos directivos de todos los ministerios (art. 77) y define los criterios de actuación de igualdad de género de las administraciones públicas en el ámbito de sus competencias y en el empleo público (art. 51). Finalmente, el artículo 43, sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva, posibilita, de acuerdo con lo que se fija legalmente mediante la negociación colectiva, que se establezcan medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público, que en su disposición adicional octava obliga a las administraciones públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, dictamina que tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Sin perjuicio del anterior, también tendrán que elaborar y aplicar un plan de igualdad que se desarrollará en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos que prevé.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público, por la que se invierten en el ordenamiento jurídico español las directivas 2014/23/UE y 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea, de 26 de febrero de 2014.

En el ámbito autonómico, cabe destacar las siguientes normas:

- Ley 4/2001, de 9 de abril, de modificación del apartado 2 del artículo 63 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la

Administración de la Generalitat de Catalunya, que establecía la obligación de evaluar el impacto de género de todas las políticas y las medidas generales de la Generalitat de Catalunya.

— Decreto 305/2006, de 18 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la ley de urbanismo.

— Estatuto de autonomía de Cataluña, aprobado por la Ley Orgánica 6/2006 el 19 de julio de 2006 (arts. 4, 19, 40 y 41). Establece que los poderes públicos de Cataluña tienen que orientar sus políticas públicas y su actuación de acuerdo con los principios rectores establecidos en la Constitución y el propio Estatuto de autonomía, que, en su artículo 41.2, recoge de forma expresa la garantía de la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de mujeres en todas las políticas públicas.

— Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

— Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, que establece las competencias de los municipios en provisión de servicios de la Red de atención y recuperación integral de las violencias machistas.

— Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos LGTBI y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, que también obliga a los entes locales, al igual que a otras administraciones públicas dentro de sus competencias, a garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación en razón de orientación sexual, de identidad de género o de expresión de género, en los ámbitos tanto públicos como privados sobre los que la Generalitat y los entes locales tienen competencias.

— Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece y regula los mecanismos y los recursos para hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no discriminación en razón de sexo en todos los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida, así como la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en toda actuación de los poderes públicos y la creación y adecuación de los mecanismos necesarios para integrar la transversalidad de la perspectiva de género en sus actuaciones políticas. En este sentido, en su artículo 15.2, establece que los entes locales deben aprobar un plan de igualdad de mujeres y hombres de forma obligatoria y que se tiene que incorporar la perspectiva de género en las políticas referidas a la función pública.

Finalmente, en el ámbito local la siguiente normativa permite y habilita la elaboración del presente reglamento:

- Ley 22/1998, de 30 de diciembre, de la Carta Municipal de Barcelona, que, en su artículo 112, establece que el Ayuntamiento de Barcelona debe promover todas las acciones y los servicios que faciliten la integración y la participación de las mujeres en la sociedad y que eviten la discriminación por razón de sexo.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, que permite que se puedan delegar a los municipios determinadas competencias, entre ellas la prestación de servicios sociales, la promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.

III.

Este reglamento consta de 25 artículos y se estructura en cinco títulos, dos disposiciones adicionales y tres disposiciones finales.

En el título I se incluyen las disposiciones generales: se define el objeto del reglamento, se concreta el ámbito de aplicación subjetiva de la norma y los principios básicos e instrumentales que lo orientan.

El título II tiene como objetivo establecer los mecanismos mínimos de los que el Ayuntamiento de Barcelona tiene que dotarse para incorporar la perspectiva de género a las políticas públicas municipales. Este título se divide en ocho capítulos, en función de la naturaleza del mecanismo. En concreto, el capítulo I regula cuáles tienen que ser los mecanismos de planificación de políticas públicas que facilitan y permiten implementar la estrategia de la transversalidad de la perspectiva de género. El capítulo II, relativo a los mecanismos normativos, establece los informes de impacto de género. El capítulo III prevé mecanismos económicos, como los presupuestos, con perspectiva de género y las cláusulas de igualdad de género en la contratación pública y las subvenciones. El capítulo IV recoge los mecanismos de gestión y relaciones de personal. El capítulo V establece los mecanismos de participación y remite al Reglamento de participación ciudadana, aprobado el 6 de octubre de 2017. El capítulo VI establece mecanismos para garantizar una comunicación con perspectiva de

género e inclusiva. El capítulo VII prevé mecanismos para integrar la perspectiva de género en los sistemas de información y recogida de datos. Finalmente, el capítulo VIII trata de los mecanismos formativos.

El título III está dedicado a las estructuras de impulso de las políticas municipales de género y se divide en dos capítulos. El primer capítulo establece, siguiendo el mandato de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, la representación y la participación paritaria de mujeres y hombres en todos los ámbitos de toma de decisiones. El segundo capítulo de este título detalla la estructura que tiene que tener el Ayuntamiento de Barcelona para poder garantizar el impulso de las políticas de género en la ciudad de Barcelona.

El título IV recoge los ámbitos en los que el Ayuntamiento de Barcelona tiene que actuar, de acuerdo con sus competencias, en ejecución de las políticas municipales de género.

El título V establece las herramientas para la garantía y el cumplimiento del presente reglamento.

Finalmente, se incluyen dos disposiciones adicionales, una relativa a la financiación y otra relativa a la formación, y tres disposiciones finales, referentes a la aplicación de la normativa estatal y autonómica, al desarrollo y la ejecución del reglamento y a su entrada en vigor.

Título I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto del contrato

1. El presente reglamento tiene por objeto el establecimiento de un régimen jurídico que garantice la igualdad de género en el ámbito municipal, en el marco de las normas internacionales, europeas, estatales y de la comunidad autónoma de Cataluña.
2. Este reglamento establece los principios en materia de igualdad de género que tienen que regir la actuación de los órganos de gobierno y gestión del Ayuntamiento de

Barcelona, así como los servicios municipales que se tienen que ofrecer en el ámbito de sus competencias y las medidas mínimas que se tienen que adoptar para incorporar la perspectiva de género a las políticas y las actuaciones municipales que se prevén en su ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. Este reglamento es de aplicación al Ayuntamiento de Barcelona, los organismos autónomos, las sociedades mercantiles y el resto de entidades vinculadas al Ayuntamiento de Barcelona o dependientes de este en el presente o de futura creación o vinculación.
2. Con relación al resto de entidades del sector público de las que el Ayuntamiento forme parte, los y las representantes municipales tienen que promover la adopción de los acuerdos correspondientes, por parte de los órganos de gobierno respectivos, con el fin de incorporar en la actuación de estas entidades los principios y las previsiones contenidas en el presente reglamento.
3. Asimismo, el presente reglamento es de aplicación en aquellas entidades que se relacionen con el Ayuntamiento en razón del otorgamiento de subvenciones y ayudas o la suscripción de contratos o negocios jurídicos análogos en los que se incluyan las previsiones de este reglamento en los términos de los artículos 11 y 12.

Artículo 3. Principios generales

En cumplimiento del principio de perspectiva de género al que hace referencia el artículo 41 del Estatuto de autonomía y para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación en razón de sexo o de género, la interpretación de las disposiciones de este reglamento y todas las políticas y actuaciones del Ayuntamiento de Barcelona se tienen que regir por los siguientes principios:

1. El principio de igualdad real y efectiva y no discriminación directa e indirecta en razón de sexo y acción positiva es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal y en consecuencia, los principios y medidas que este reglamento regula son de aplicación a todos los ámbitos materiales de competencias que corresponden al Ayuntamiento de Barcelona, de conformidad con el bloque de legalidad vigente, con independencia de que el reglamento regule determinadas áreas de intervención de forma específica.
2. El principio de equidad de género, que, atendiendo a lo que establece el artículo 2.f de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, es la distribución justa de los derechos, los beneficios, las obligaciones, las oportunidades y los recursos sobre la base del reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad.
3. El principio de interseccionalidad se entiende, a los efectos del artículo 2 de la Ley 17/2015, como la eliminación de la discriminación múltiple. El Ayuntamiento de Barcelona se compromete a reducir las desigualdades múltiples causadas por el cruce de varios ejes —el sexismo, el racismo, la explotación de clase, la LGTBIfobia, la discriminación en razón de edad, la discapacidad, el estado de salud u otros— en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas objeto de este reglamento.

Artículo 4. Principio instrumental de transversalidad de género

1. El principio de transversalidad de género se entiende, a los efectos del presente reglamento y de acuerdo con el artículo 3 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de manera que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por parte del Ayuntamiento de Barcelona.
2. La transversalidad de género supone la incorporación de la perspectiva de género en la organización interna, la planificación y la ejecución de los servicios y actividades que ofrecen tanto el Ayuntamiento como las entidades a que se hace referencia en el artículo 2 del presente reglamento. La transversalidad de la perspectiva de género

obliga a diseñar y evaluar el conjunto de las políticas públicas bajo el criterio de identificación y previsión de las repercusiones diferenciadas sobre los hombres y las mujeres.

Título II. Mecanismos de integración de la perspectiva de género en las políticas públicas

Artículo 5. Ámbito de aplicación de los mecanismos de integración de la perspectiva de género

1. Los mecanismos previstos en este reglamento serán de aplicación a todas las políticas públicas y ámbitos de actuación —áreas y distritos— del Ayuntamiento de Barcelona, así como a todos los servicios que el Ayuntamiento ofrece a la ciudadanía en el ámbito de sus competencias.

Capítulo I. Mecanismos de planificación

Artículo 6. Planes de ciudad de políticas de género

1. El Plan de ciudad que define e impulsa las políticas de género (en adelante, “el Plan”) es el documento en el que se plasma periódicamente el desarrollo y la concreción de la política municipal en materia de igualdad de mujeres y hombres. Constituye el instrumento fundamental de actuación del Ayuntamiento de Barcelona para la eliminación de las desigualdades de género y es una herramienta para la promoción de la equidad entre mujeres y hombres, y entre las propias mujeres.

2. El Plan debe ser el instrumento que despliegue la transversalidad de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas municipales. Como mínimo, el Plan debe incorporar acciones estratégicas para promover que todos los sistemas de información del Ayuntamiento desagreguen los datos por sexo y los utilicen para hacer análisis de género. También debe asegurar que se incorpora la perspectiva de género en los servicios de fomento del empleo y el apoyo del trabajo doméstico y de cuidados; en la lucha contra la feminización de la pobreza y la precariedad; en la reorganización del

tiempo, y en la corresponsabilidad y la conciliación personal, laboral y familiar. También tiene que prever que se incorpora en las actuaciones de participación política, social y tecnológica; en deportes, y en salud, derechos sexuales y reproductivos, así como en el ámbito de la coeducación; en la cultura y la memoria colectiva; en ciudadanía, migraciones e interculturalidad; en los servicios de vivienda, red de atención a las víctimas de violencia machista y en los servicios de justicia global y cooperación, y, finalmente, dentro de las competencias sobre ecología y espacio urbano, movilidad y prevención y seguridad.

3. Asimismo, el Plan tiene que elaborarse incorporando la perspectiva LGTBI y en concordancia y coordinación con la planificación en materia de diversidad sexual y de género, con el fin de hacer frente al sexismo de forma amplia, que subordina a las mujeres y excluye a las personas con cuerpos, identidades, expresiones y deseos que están fuera de la norma de género.

4. Además, el Plan o los planes o programas concretos que se puedan derivar tendrán que prestar especial atención a variables como la edad, el origen nacional, las convicciones religiosas, la etnicidad, la diversidad funcional, la identidad de género o la orientación sexual, y tener en cuenta las necesidades que de forma específica afectan a la persona y los diferentes colectivos y que generan situaciones de múltiple discriminación.

5. Corresponde al órgano político responsable de políticas de género el impulso, seguimiento y desarrollo de los planes, con la colaboración del órgano responsable de la aplicación de la transversalidad de género y la implicación de todas las áreas y distritos del Ayuntamiento.

6. El órgano político responsable de políticas de género, junto con el órgano responsable de la aplicación de la transversalidad de género, tiene que promover la participación ciudadana y, en especial, de los grupos feministas y de las entidades de defensa de los derechos de las mujeres, con el fin de impulsar la participación en el diseño, la elaboración, el desarrollo y la evaluación del Plan de ciudad de políticas de género.

7. El Plan tiene que estar vigente dentro del periodo previsto o prorrogado expresamente, y tiene que tener una duración mínima de cuatro años.

8. El Plan tiene que disponer de una partida presupuestaria específica a cargo de todas las áreas implicadas en la aplicación de este reglamento, en caso de que sus previsiones comporten gastos o ingresos. Para las medidas de carácter general del Plan, los órganos administrativos responsables de las políticas de género tienen que tener una partida presupuestaria específica. Además, el Plan tiene que recoger, dentro de la partida presupuestaria, el importe a cargo de la Generalitat de Catalunya, en cumplimiento del artículo 6.2 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, con el fin de complementar la suficiencia financiera específica para la aplicación de este reglamento.

9. El órgano responsable de la aplicación de la transversalidad de género tiene que elaborar un informe de seguimiento y evaluación del Plan al final de su periodo de vigencia, con indicadores de ejecución y de impacto. Este informe se tiene que presentar al Plenario del Consejo Municipal.

Artículo 7. Objetivos de género en la planificación sectorial y territorial

1. Todos los planes y programas del Ayuntamiento de Barcelona tienen que incorporar la igualdad de género como uno de sus principales objetivos.

2. Todos los ámbitos de la organización municipal —áreas y distritos— tienen que analizar el carácter estructural de la situación diferencial entre mujeres y hombres en sus líneas de actuación, planificar con perspectiva de género y llevar a cabo acciones específicas encaminadas a paliar las desigualdades en razón de género.

3. El órgano responsable de la aplicación de la transversalidad de género tiene que acompañar, siempre que sea necesario, el diseño y la planificación sectorial y territorial del Ayuntamiento de Barcelona.

Artículo 8. Evaluación con perspectiva de género

1. Los planes municipales se tienen que evaluar con perspectiva de género. Esta evaluación tiene que seguir una metodología de análisis que permita conocer y valorar los resultados de las políticas públicas y las repercusiones en la igualdad o desigualdad entre mujeres y hombres que han podido derivarse de su aplicación, con el objetivo de identificar y prevenir la producción, mantenimiento o incremento de estas desigualdades de género, realizando propuestas de mejora para la elaboración de planes municipales futuros, en su caso.

2. Los objetivos de esta evaluación son los siguientes:

- a) Identificar los diferentes resultados que la implementación de las políticas públicas puede producir sobre mujeres y hombres, de forma separada.
- b) Valorar si la existencia de diferencias en los resultados de la implementación de planes municipales genera desigualdades de género (impacto de género negativo).
- c) Proponer mecanismos de corrección, en su caso.

Capítulo II. Mecanismos normativos

Artículo 9. Informes de impacto de género

1. Las propuestas normativas, de presupuestos municipales, de instrumentos de política fiscal municipal (ordenanzas fiscales, tasas y precios públicos) y de planeamiento urbanístico se acompañarán de informes de impacto de género, elaborados con metodología de análisis que permita conocer y hacer una evaluación prospectiva de las repercusiones en la igualdad o desigualdad entre mujeres y hombres que pueden derivarse de su aprobación, con el objetivo de identificar y prevenir la producción, mantenimiento o incremento de estas desigualdades de género, realizando propuestas de modificación del proyecto, en su caso.

2. Los objetivos de los informes de impacto de género son los siguientes:

- a) Conocer de manera previa los posibles efectos que la aplicación de la norma propuesta o de los instrumentos municipales de planificación presupuestaria y fiscal pueden tener sobre mujeres y hombres.
- b) Asegurar que las normas o los instrumentos municipales de planificación económica, fiscal y laboral no tengan efectos negativos en su aplicación, ni produzcan discriminación indirecta.
- c) Proponer mecanismos de corrección, en su caso.

3. El órgano responsable de la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona tiene que encargarse de la elaboración de los informes de impacto de género especificados en el punto 9.1, a excepción de los informes de impacto de género sobre planeamiento urbanístico, que serán elaborados por el órgano municipal competente en materia de urbanismo, con la supervisión y el apoyo del órgano responsable de la aplicación de la transversalidad de género.

4. Los órganos responsables del impulso de las propuestas normativas, de presupuestos municipales, de instrumentos de política fiscal municipal (ordenanzas fiscales, tasas y precios públicos) y de planeamiento urbanístico tienen que velar por el cumplimiento de la legislación sobre transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno con relación a los informes de impacto de género referidos en este artículo.

5. Los órganos responsables del impulso de propuestas normativas y de instrumentos municipales de planificación económica y fiscal que se acompañen con informes de impacto de género negativo, tienen que entregar un informe justificativo a la Comisión de Seguimiento que incluya un plan temporalizado para revertir los efectos negativos de su aplicación.

Capítulo III. Mecanismos económicos

Artículo 10. Presupuestos con perspectiva de género

1. El Ayuntamiento de Barcelona tiene que incorporar la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos municipales para evitar el sesgo en razón de género. Con esta finalidad las propuestas presupuestarias se elaborarán con perspectiva de género, haciendo visible el impacto diferenciado de los presupuestos sobre los hombres y las mujeres, integrando los objetivos de género en los de la presupuestación orientada a los resultados. El Ayuntamiento tiene que consignar y especificar anualmente en los presupuestos los recursos económicos destinados al ejercicio de las funciones y a la ejecución de este reglamento siguiendo lo que se establece en la disposición adicional primera.

Artículo 11. Convocatorias de ayudas y subvenciones

1. Las convocatorias de ayudas y subvenciones tienen que incluir mecanismos que valoren aquellas entidades, asociaciones y organizaciones que integren la perspectiva de género en su funcionamiento interno o que lleven a cabo acciones dirigidas a la consecución de la igualdad de género de forma transversal, con las condiciones establecidas en el artículo 11 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. En el otorgamiento de subvenciones y ayudas se tiene que incorporar como requisito esencial o como criterio de valoración, cuando por el objetivo o características de las mismas ayudas o subvenciones sea un aspecto relevante o diferencial, el cumplimiento de los siguientes aspectos:

- a) Desagregar por sexo los datos de las personas beneficiarias del proyecto y de las personas trabajadoras de la entidad, asociación u organización.
- b) El grado de compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, tanto con respecto a la composición de los órganos directivos como en relación con las actividades que quieren desarrollar.

- c) Se valorará positivamente la incorporación de la perspectiva de género en el contenido del proyecto que se quiera desarrollar, teniendo en cuenta las especificidades propias de cada ámbito.
- d) El hecho de que la entidad, asociación u organización tenga un plan de igualdad entre mujeres y hombres se considerará como un elemento imprescindible cuando exista una obligación legal de adoptar este plan, y como un elemento positivo de valoración cuando la entidad no esté obligada legalmente a tenerlo pero lo tenga.
- e) El hecho de que las entidades, asociaciones u organizaciones dispongan de un protocolo para la prevención del acoso sexual y en razón de sexo se valorará positivamente, siempre que la entidad no esté obligada legalmente, pero disponga de este protocolo.
- f) El hecho de que la entidad tenga un protocolo de prevención y actuación en casos de discriminación por diversidad sexual y de género se considerará un elemento positivo en la valoración.
- g) Se valorará que la entidad esté comprometida con la promoción de las mujeres y el incremento del número de mujeres en lugares de responsabilidad mediante la mejora de sus habilidades directivas.

Artículo 12. Contratos públicos

1. El Ayuntamiento de Barcelona tiene que promover la igualdad entre mujeres y hombres en la ejecución de sus tareas y en el cumplimiento de sus obligaciones, tanto si las lleva a cabo de forma directa como indirecta, mediante la licitación de contratos municipales de obras, de suministro y de servicios. Con esta finalidad, las contrataciones municipales tienen que comportar la obligación para la persona física o jurídica adjudicataria del contrato de asegurar la promoción de la igualdad de género, en los términos establecidos por el artículo 10 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. Siempre que sea posible por la naturaleza del contrato y esté justificado por el número de personas contratadas, las características del sector o el objeto, los contratos municipales tienen que incorporar de forma obligatoria y como condición de ejecución cláusulas sociales orientadas a fomentar la igualdad de género entre las personas implicadas en la ejecución del contrato. Estas cláusulas serán relativas a la

obligatoriedad de implementar medidas de fomento de la igualdad, de aplicar medidas contra el acoso sexual y en razón de sexo, de garantizar el uso de una comunicación inclusiva y de aplicar mecanismos que faciliten la conciliación corresponsable y la paridad entre hombres y mujeres que podrá afectar al conjunto de las personas que ejecutan el contrato o a determinados perfiles o categorías.

3. En cumplimiento del artículo 71.d de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público (LCSP), se establece la prohibición de contratar con aquellas empresas que, a pesar de estar obligadas a tener un plan de igualdad conforme a lo que dispone el artículo 45 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no tengan ninguno.

4. De acuerdo con lo que establece el artículo 74 de la LCSP, siempre que haya vinculación con el objeto del contrato y sea proporcional, se requerirá como medio acreditativo de solvencia profesional o técnica la formación en materia de igualdad de género del personal responsable de ejecutar la prestación.

5. De acuerdo con el artículo 145.2 de la LCSP, los pliegos de cláusulas administrativas particulares pueden incluir criterios de adjudicación orientados a fomentar la igualdad de género en la ejecución del contrato, como disponer de planes de igualdad en el caso de las empresas que no estén obligadas por ley, el fomento de la contratación femenina o la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. También se pueden valorar la calificación y experiencia en materia de igualdad de género del personal adscrito al contrato cuando pueda afectar de manera significativa a la calidad de la ejecución.

6. Tal como establece el artículo 147 de la LCSP, los órganos de contratación pueden establecer criterios de desempate en los casos en que, tras la aplicación de los criterios de adjudicación, se produzca un empate entre dos o más ofertas. Entre estos criterios se pueden incluir las proposiciones presentadas por las empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, tengan un porcentaje más alto de mujeres contratadas.

7. El Ayuntamiento de Barcelona tiene que velar por el cumplimiento de las cláusulas establecidas, así como de las obligaciones legales en materia de igualdad de género

de los y las contratistas y subcontratistas. Con esta finalidad, tiene que establecer mecanismos de evaluación y seguimiento que aseguren el cumplimiento efectivo de estas obligaciones y ofrecer herramientas de asesoramiento en igualdad de género a las empresas contratistas.

8. En la documentación justificativa del cumplimiento de las cláusulas las empresas adjudicatarias tienen que facilitar todos los datos relativos a personas usuarias, trabajadoras y proveedoras desagregadas por sexo. El Ayuntamiento tiene que asegurar que todos los materiales y apoyos municipales diseñados para obtener esta información se adecuan a este requerimiento.

9. Asimismo, las empresas contratistas tienen que facilitar información relativa a la brecha salarial de género entre el personal adscrito a la ejecución del contrato y, a título informativo, del conjunto de la plantilla. El Ayuntamiento proporcionará el asesoramiento y las herramientas necesarias para garantizar el cumplimiento de esta obligación.

Capítulo IV. Mecanismos de gestión y relaciones de personal

Artículo 13. Planes de igualdad de mujeres y hombres del grupo municipal del Ayuntamiento de Barcelona

1. Tal como disponen la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su capítulo III, y la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, en sus artículos 6.f y 15, el grupo municipal del Ayuntamiento de Barcelona (Ayuntamiento de Barcelona, organismos autónomos, sociedades mercantiles y el resto de entidades vinculadas al Ayuntamiento o dependientes de este en el presente o de futura creación o vinculación) debe disponer de un plan de igualdad de mujeres y hombres dirigido al personal que presta servicios con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva de los principios establecidos en este reglamento y eliminar la discriminación en razón de sexo con relación al acceso a la Administración municipal y las condiciones de trabajo relativas a la promoción y carrera profesional; a la gestión del tiempo de trabajo; a las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar; a la formación, y a las condiciones retributivas. De

igual manera, debe marcarse como objetivo alcanzar en todos los ámbitos internos la comunicación inclusiva, la prevención y actuación en materia de acoso sexual y acoso en razón de sexo y la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

2. Todos los planes de igualdad de mujeres y hombres se tienen que inscribir en el registro oficial REGCON o en el registro que en su caso lo sustituya con los mismos efectos, y tendrán condición de acuerdo de negociación colectiva.

3. El Ayuntamiento de Barcelona tiene la obligación, en las políticas de recursos humanos, de trabajar por la igualdad de género siguiendo los criterios de actuación establecidos para las administraciones públicas en la Ley 3/2007 y en la Ley 17/2015:

- Impulsar la representación paritaria de mujeres y hombres en la composición de los tribunales u órganos técnicos de selección y valoración.
- Incluir en los temarios de acceso al empleo público contenidos relativos a las normativas de igualdad y de violencia machista.
- Adoptar formación básica en igualdad de mujeres y hombres.
- Analizar los puestos de trabajo para valorar el grado de cumplimiento del principio de igualdad de retribución de mujeres y hombres, y tomar las medidas correctoras para erradicar las diferencias salariales.
- Establecer medidas efectivas de protección ante el acoso sexual y en razón de sexo.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en los respectivos ámbitos de actuación.

También tiene que velar por el cumplimiento de los planes de igualdad de mujeres y hombres vigentes, y de todos los planes de igualdad de organismos autónomos, sociedades mercantiles y el resto de entidades vinculadas al Ayuntamiento o dependientes de este en el presente o de futura creación o vinculación. En este sentido, el Ayuntamiento se reservará las acciones que le correspondan para cumplir o hacer cumplir los principios del presente reglamento.

Capítulo V. Mecanismos de participación

Artículo 14. Espacios de participación

1. En cumplimiento de lo que dispone el artículo 6 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Ayuntamiento de Barcelona reconoce la importancia de la participación social en las políticas para la igualdad de género y tiene que adoptar las medidas necesarias para hacerla efectiva, especialmente con respecto a la dinamización del tejido asociativo y a la valorización de las aportaciones que hacen las asociaciones y colectivos de mujeres, el movimiento feminista y grupos o entidades organizadas por la igualdad de género.
2. El Ayuntamiento de Barcelona tiene que garantizar e impulsar el ejercicio del derecho a la participación tal como establece el Reglamento de participación ciudadana, aprobado el 6 de octubre de 2017. A estos efectos, debe promover los canales e instrumentos suficientes, abiertos y flexibles, y adecuados a los usos del tiempo, aptos para la máxima y más diversa y amplia participación; debe eliminar los obstáculos que la dificulten o impidan, articulando medios singulares para llegar a las personas que, por sus circunstancias personales o sociales, puedan tener más dificultades, y debe facilitar la intervención ciudadana en los procesos de toma de decisiones políticas.
3. Igualmente, el Ayuntamiento tiene que hacer efectivo el derecho a la participación en condiciones de igualdad, en los términos que se recogen en el Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.
4. De forma específica, el Ayuntamiento de Barcelona tiene que tener en cuenta el Consejo de las Mujeres de Barcelona y los consejos de distrito, regulados por sus propios reglamentos, como órganos de consulta y participación de la política municipal para la igualdad, en el que participan personas, entidades ciudadanas, entidades feministas y asociaciones que trabajan por la igualdad entre mujeres y hombres. El Ayuntamiento también tiene que tener en cuenta los grupos políticos y actores sociales de la ciudad de Barcelona para elaborar y consensuar propuestas que hagan efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres a las entidades barcelonesas y en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural, educativa y social de Barcelona.
5. La composición de los órganos de participación municipales, tal como establece el artículo 40.4 del Reglamento de participación ciudadana, tiene que tender a la paridad.

Las medidas de representación paritaria no tienen efecto para los órganos constituidos para la promoción de los derechos e intereses de uno de los dos sexos.

Capítulo VI. Mecanismos de comunicación

Artículo 15. Comunicación inclusiva.

1. La documentación escrita, gráfica y audiovisual, la atención personal y los medios de comunicación, incluyendo los digitales, y las cuentas de las redes sociales, elaboradas por el Ayuntamiento de Barcelona o subcontratadas a terceros, tienen que utilizar un lenguaje inclusivo y tienen que hacer un uso no sexista del lenguaje.

2. El Gobierno municipal tiene que garantizar la visibilización equitativa de mujeres y hombres en los anuncios, campañas, materiales o mecanismos de comunicación — excepto en los casos en que se dirijan exclusivamente a un sexo o al otro de forma justificada—. Asimismo, se promoverá la visibilización de la diversidad sexual y de género en la comunicación municipal.

3. El Gobierno municipal tiene que garantizar que no se utilizarán los espacios publicitarios municipales con piezas de comunicación que discriminen en razón de sexo, ni tampoco para la difusión de publicidad ilícita, de conformidad con lo que establece la legislación general de publicidad y de comunicación institucional.

De la misma manera, el Ayuntamiento no debe autorizar la exhibición de anuncios publicitarios a aquellos soportes que requieran autorización municipal si muestran una falta de respeto a las personas en razón de género o diversidad sexual. Con esta finalidad, en casos de complejidad se tiene que establecer un comité de valoración formado por personal del Ayuntamiento, personas expertas y el Consejo de las Mujeres.

4. En los eventuales contratos de servicios que puedan celebrarse para la realización de comunicaciones escritas, gráficas o audiovisuales y en las bases de convocatorias de premios y distinciones, becas o concursos, se incluirán las previsiones oportunas con el fin de cumplir con los deberes establecidos en el presente artículo.

Capítulo VII. Mecanismos de sistemas de información y recogida de datos

Artículo 16. Adecuación de las estadísticas y estudios municipales

1. Con el fin de hacer efectivas las normas contenidas en este reglamento y garantizar la integración de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, de acuerdo con el artículo 56 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Ayuntamiento de Barcelona, mediante los departamentos y servicios del Ayuntamiento de Barcelona, tiene que hacer lo siguiente:

- a) Incorporar sistemáticamente la variable de sexo en la recogida de datos de los servicios y órganos municipales, encuestas y estadísticas que lleven a cabo y, cuando sea pertinente y viable, las variables de identidad o expresión de género y orientación sexual.
- b) Establecer nuevos indicadores estadísticos que permitan conocer mejor las diferencias en los roles sociales, necesidades, condiciones, valores y aspiraciones de mujeres y hombres en cada situación, circunstancia y estadio de vida, e incluir estos indicadores en las operaciones estadísticas.
- c) Diseñar mecanismos e introducir indicadores estadísticos para la mejora del conocimiento de la incidencia de otras variables (como el origen, la edad, el nivel económico, la discapacidad, etc.) que sean generadoras de discriminaciones múltiples en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Explotar los datos de que se disponga con el objetivo de conocer las situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- e) Revisar y, si es necesario, adecuar las definiciones estadísticas existentes para contribuir al reconocimiento y la valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos.
- f) Llevar a cabo cada cuatro años una encuesta representativa de ciudad y por distritos de victimización por violencia machista.
- g) Impulsar estudios y encuestas que visibilicen la situación laboral de mujeres y hombres en la ciudad y por distritos, incluyendo el trabajo doméstico y de cuidados.

2. Para garantizar el cumplimiento de estas disposiciones, el Ayuntamiento de Barcelona tiene que disponer de los programas y soportes informáticos que permitan tratar y explotar los datos desagregados, de acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento y del Consejo de la Unión Europea, de 27 de abril de 2016.
3. En los eventuales contratos de servicios que puedan celebrarse para la realización de estudios y estadísticas municipales, se tiene que incluir la obligación para la empresa adjudicataria de cumplir con los deberes establecidos en el presente artículo.

Capítulo VIII. Mecanismos formativos

Artículo 17. Formación para el personal político y gerencial

1. En materia de formación en igualdad de género y en cumplimiento de lo que prevé el artículo 6 de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y con el fin de permitir la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa, el Gobierno municipal tiene que garantizar formación suficiente, de calidad y con carácter obligatorio, en el primer año de cada mandato, a todo el personal político y gerencial en materia de igualdad de mujeres y hombres. Los contenidos tendrán que ser aprobados por el órgano responsable de promover la igualdad de género en la ciudad.

Título II. Estructuras de impulso de las políticas de género

Capítulo I. Composición paritaria

Artículo 18. Representación política y composición de órganos municipales

1. Tal como establece la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, la representación y la participación paritaria de mujeres y hombres en todos los ámbitos de toma de decisiones es un requisito necesario para llegar a ser una sociedad realmente democrática. Con esta finalidad, el Ayuntamiento de Barcelona tiene que tomar las medidas necesarias y adoptar las estrategias apropiadas para garantizarlo.
2. Según el presente reglamento, y de acuerdo con la normativa vigente, se entiende por *representación paritaria* la situación que garantiza una presencia de mujeres y hombres según la cual ningún sexo supera un 60 % del conjunto de personas al que se refiere ni tampoco se encuentra por debajo de un 40 %, y que tiene que tender a alcanzar un 50 % de personas de cada sexo.
3. La representación o composición paritaria se tiene que producir en los órganos colegiados, los cargos de libre nombramiento (incluidos los cargos gerenciales), el personal eventual (especialmente asesores/as y comisionados/as), la composición de todo tipo de jurados de selección y el otorgamiento de premios y distinciones, consejos y órganos de participación.
4. La representación o composición paritaria se tiene que garantizar en todos los órganos en que la designación de las personas miembros sea directa.
5. Excepcionalmente, y con el informe favorable de la Comisión de Seguimiento del presente reglamento, se podrá justificar la no aplicación del criterio de representación equilibrada en los siguientes casos:
 - a) Cuando haya una representación de mujeres superior a un 60 % y esta representación se considere concordante al objetivo de corregir la situación de desigualdad histórica que han sufrido las mujeres como consecuencia de su infrarepresentación en los ámbitos de toma de decisiones.
 - b) Cuando se trate de órganos en los que la designación de las personas integrantes sea indirecta o se haga en función del cargo, o cuando esta designación la hagan varias instituciones u organizaciones. En este caso, el criterio de representación equilibrada se intentará aplicar en la medida de lo posible.

6. Todas las excepciones se tienen que justificar de manera objetiva y razonable ante la Comisión de Seguimiento del reglamento, que las valorará y las hará públicas.

Capítulo II. Estructuras de impulso de las políticas de género

Artículo 19. Órgano responsable de promover la igualdad de género en la ciudad

1. El Ayuntamiento de Barcelona tiene que velar por la igualdad y el desarrollo de estrategias y actuaciones que tengan la finalidad de conseguir una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y entre todas las mujeres, evitando situaciones de desigualdad y violencias desde una perspectiva interseccional.

2. El Ayuntamiento de Barcelona tiene que disponer de un órgano responsable de gestionar una red de servicios y recursos de información, asesoramiento, formación y atención para las mujeres. Asimismo, este órgano tiene que tener como finalidad la sensibilización en materia de género, la promoción personal y social de las mujeres y la lucha contra cualquier discriminación y violencia machista. Finalmente, este órgano tiene que disponer del personal y los recursos necesarios para el buen desarrollo de las funciones que establece el presente reglamento.

Artículo 20. Órgano responsable de la aplicación de la transversalidad de género

En cumplimiento de lo que dispone el artículo 6.d de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Ayuntamiento de Barcelona tiene que crear y adecuar los mecanismos necesarios para integrar la perspectiva de género en sus actuaciones políticas. Atendiendo a este mandato, el Ayuntamiento de Barcelona tiene que disponer de un órgano responsable de la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género, con el personal y los recursos necesarios para el buen desarrollo de su misión, con la responsabilidad ejecutiva y técnica de impulsar esta estrategia en el conjunto del Ayuntamiento, tanto en el ámbito de la ciudad como en el de los distritos, en coordinación con el órgano responsable de promover la igualdad de género en la ciudad, y bajo la dirección política del cargo electo que tenga encomendadas las funciones en materia de políticas de género.

Artículo 21. Unidades de transversalidad de género

1. Todas las áreas y distritos, así como los organismos autónomos, las empresas públicas y el resto de entidades vinculadas al Ayuntamiento de Barcelona o dependientes de este, tienen que tener personal municipal con formación en materia de políticas públicas de igualdad de género. Este personal tiene que ser referente en este ámbito y se encargará de garantizar la aplicación de la transversalidad de género.

2. Este personal referente tiene que disponer de capacitación y formación en igualdad de género y tendrá que implantar las medidas de igualdad en las tareas de la Administración. Participará especialmente en la diagnosis, la aplicación, la evaluación y el seguimiento de todas las políticas públicas sectoriales y territoriales y, de manera relevante, en las políticas y los proyectos específicos que se orienten a la consecución de la igualdad.

Artículo 22. Órgano responsable de la igualdad de género en las políticas de personal del Ayuntamiento de Barcelona

1. El Ayuntamiento de Barcelona tiene que velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas de personal que afecten a los empleados y las empleadas municipales. De igual manera, tiene que potenciar las actuaciones y la adopción efectiva de las medidas acordadas por los órganos paritarios, Administración y sindicatos legitimados, dentro del desarrollo de los planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; con esta finalidad tiene que disponer de un órgano responsable de recursos humanos que impulse la política de igualdad entre mujeres y hombres. Este órgano tiene que tener el personal y los recursos necesarios para el buen desarrollo de su misión.

Artículo 23. Órgano responsable de impulsar la equidad de género en la política económica

1. El Ayuntamiento de Barcelona tiene que velar por una organización económica más justa y sostenible entre mujeres y hombres, atendiendo a los usos del tiempo, al derecho a cuidar y ser cuidado o cuidada, y al fomento de un empleo de calidad sin desigualdades de género. Este órgano tiene que tener el personal municipal y los recursos necesarios para el buen desarrollo de sus funciones.

Título IV. Ámbitos de actuación de las políticas municipales de género**Artículo 24. Ámbitos de actuación de las políticas municipales de género**

El Ayuntamiento tiene que actuar, en ejecución de las políticas municipales de género y de acuerdo con sus competencias, en los siguientes ámbitos:

- Servicios de atención integral a las mujeres en situación de violencia machista (servicios de información y atención a las mujeres; servicios de atención y acogimiento de urgencia; servicios residenciales de acogimiento y recuperación, y otros servicios que considere necesarios el Gobierno municipal) y también servicios de atención a hombres para la promoción de relaciones no violentas.
- Servicios de información, atención y asesoramiento para mujeres sobre igualdad y no discriminación en los ámbitos laboral, asociativo, cultural y educativo.
- Servicios de orientación e información sobre cuidados en la ciudad.
- Servicios de asesoramiento a las empresas, entidades y organizaciones para la incorporación de la perspectiva de género.
- Servicios de información, asesoramiento y atención a personas que ejercen la prostitución.
- Servicios de asesoramiento y atención a víctimas de tráfico de seres humanos con fines de toda forma de explotación.
- Servicios de formación en feminismo y en perspectiva de género.
- Servicios de prevención y atención sobre diversidad sexual y de género.
- Servicios de promoción, formación e inserción laboral para mujeres, y de formación y promoción para mujeres emprendedoras.

- Sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación.
- Servicios de prevención y sensibilización sobre igualdad dentro de la educación formal y no formal.

Título V. Herramientas para la garantía y el cumplimiento del reglamento

Artículo 25. Comisión de Seguimiento del reglamento

1. Se crea la Comisión de Seguimiento del reglamento como órgano de coordinación interna sobre políticas de igualdad de género. La función de este órgano será hacer el seguimiento y velar por el cumplimiento de las previsiones del presente reglamento.
2. Forman parte de esta comisión las siguientes personas:
 - Alcalde/esa o teniente/a de alcalde/esa en quien delegue.
 - Concejal/a responsable de las políticas de género o persona en quien delegue.
 - Concejal/a responsable de distritos o persona en quien delegue.
 - Una persona de cada grupo municipal.
 - Una persona del órgano competente de aplicación de la transparencia.
 - Una persona del órgano responsable de la aplicación de la transversalidad de género.
 - Una persona del órgano responsable de promover la igualdad de género en la ciudad.
 - Una persona del órgano responsable de la igualdad de género en las políticas de personal.
 - Cinco personas en representación del Consejo de las Mujeres de Barcelona.
 - Una persona del Consejo LGTBI.

De manera puntual, y en función del tema que tratar, se podrá pedir la participación de personas expertas o de colectivos específicos.

La presidencia de la comisión recae en el alcalde/esa o teniente/a de alcalde/esa en quien delegue, y la secretaría, en la persona del órgano municipal responsable en materia de aplicación de la transversalidad de género.

La presidencia tiene el deber de convocar las reuniones, hacer cumplir los acuerdos y obligaciones derivados de las reuniones de la comisión, moderar los debates y llevar a cabo todas aquellas tareas que por acuerdo de la comisión se le encarguen. La secretaría elabora las actas de las reuniones, certifica los acuerdos cuando corresponda, custodia la documentación que genere la comisión — incluidas las actas— y lleva a cabo todas aquellas tareas que por acuerdo de la comisión se le encarguen.

3. La comisión se regirá por las reglas de funcionamiento de que ella misma se dote; en caso de no tener reglas propias, se regirá por lo que establece la Ley de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común para el funcionamiento de los órganos colegiados.

La comisión se reunirá al menos dos veces el año, y tiene que evaluar el informe que el órgano responsable de la aplicación de la transversalidad de género presente sobre la implementación y el cumplimiento del presente reglamento. El informe abarcará, como mínimo, la aplicación de los mecanismos de integración de la perspectiva de género en el listado de servicios municipales que el Ayuntamiento de Barcelona ofrece dentro de sus competencias. La comisión podrá convocar los servicios que no cumplan todos los mecanismos previstos en el presente reglamento en el marco de sus actuaciones. El servicio podrá presentar, en el plazo de tres meses, un informe que explique las razones del incumplimiento del reglamento y un plan para enmendarlo que especifique su calendarización. La comisión será el órgano facultado para aprobar el plan de enmienda o, en su caso, requerir actuaciones adicionales.

4. Para el desarrollo de todas las funciones, las personas que pertenezcan a esta comisión tendrán acceso a toda la documentación que se genere en su seno y a solicitar al Ayuntamiento o a su personal técnico y político cualquier información que consideren necesaria para el ejercicio de sus funciones y que tenga relación con los objetivos y el articulado del presente reglamento, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa sobre protección de datos de carácter personal.
5. El Consejo de las Mujeres de Barcelona y el Consejo de Ciudad pueden pedir, una vez al año, la comparecencia de la Comisión de Seguimiento del reglamento con el fin de informar sobre el seguimiento y el cumplimiento del presente reglamento.

6. La evaluación de este reglamento se hará antes del final de cada mandato político, es decir, cada cuatro años. A fin de que esta evaluación sea lo más objetiva posible, se hará de manera interna y se encargará a una entidad externa competente en la materia que nos ocupa.

La empresa proveedora externa encargada de hacer la evaluación tendrá que cumplir los requisitos que se establezcan en los pliegos de condiciones administrativas y técnicas que se tendrán que elaborar con esta finalidad.

Asimismo, esta comisión tiene que presentar de manera bianual al Plenario del Consejo Municipal un informe de seguimiento de la implementación del presente reglamento.

Disposiciones adicionales

Primera. Financiación

El Ayuntamiento de Barcelona incrementará progresivamente, —hasta alcanzar un importe mínimo de un 1 % del total del presupuesto— el presupuesto destinado a los órganos establecidos en los artículos 19, 20, 21, 22 y 23. Asimismo, sin perjuicio de esta previsión, se tiene que incrementar progresivamente —hasta alcanzar un importe mínimo de un 5 % del presupuesto— la cantidad destinada al despliegue de acciones de promoción de la equidad de género en el marco de aplicación de este reglamento estipulado en el artículo 2.1.

Segunda. Formación

Para garantizar el cumplimiento efectivo de esta norma, el Ayuntamiento tiene que garantizar la formación con carácter obligatorio del conjunto del Ayuntamiento sobre este reglamento.

Disposiciones finales

Primera. Aplicación de la normativa estatal y autonómica

Los preceptos de este reglamento que incorporan aspectos de la legislación tanto básica como de desarrollo dictada por el Estado y la comunidad autónoma de Cataluña, se entiende que son automáticamente modificados en el momento en que se produzca la revisión de la legislación mencionada.

Segunda. Desarrollo y ejecución del reglamento

El Ayuntamiento de Barcelona tiene que iniciar el proceso de incorporación de la perspectiva de género en sus actuaciones y políticas a partir de la entrada en vigor de este reglamento, y consignará y especificará anualmente en los presupuestos los recursos económicos destinados al ejercicio de las funciones y a la ejecución de este reglamento. A estos efectos, se faculta a la Comisión de Gobierno para dictar las normas que sean procedentes para el desarrollo y la ejecución de las previsiones que contiene el presente reglamento, sin perjuicio de las delegaciones que pueda hacer. La aprobación de las normas referidas se tiene que producir una vez transcurrido el periodo de información pública correspondiente.

Tercera. Entrada en vigor

Este reglamento entrará en vigor una vez transcurridos quince días hábiles a partir del día siguiente de la publicación de su texto íntegro en el *Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona*.